

DAMPAK GOAL SETTING TERHADAP INDIVIDUAL PERSONAL DEVELOPMENT ALUMNI SEMINAR INTERNASIONAL HAGGAI INSTITUTE YANG BERASAL DARI INDONESIA PADA PERIODE TAHUN 2000-2002

Nuah Perdamenta Tarigan

Jurusan Psikologi, Fakultas Humaniora, BINUS University
Jln. K.H. Syahdan No. 9, Palmerah, Jakarta Barat 11480
nuahptarigan@gmail.com, nuah.tarigan@binus.ac.id

ABSTRACT

According to anthropologist, religion has a close relationship to one nation's culture. Haggai Institute saw the same perspective of management principles, and more about leadership, where it believes that any organization needs to change paradigm from its comfort zone that mostly everywhere. The research is hoped to be useful in the importance of designing the life purpose in every active Christian leader in building the future of service, family, community, and work. The research result towards alumni of year 2000-2002 of Haggai Institute International Seminar which will significant enough in identify the existence and development that they have done after joining the Haggai Seminar, especially in designing life purpose individually. Afterward effects from the seminar to graduates year 2000-2002 is well. The alumni seem to have kept and applied Designing Purpose of Life in their own life.

Keywords: vision, clear mental portrait, holistic, goal setting, global community

ABSTRAK

Menurut para ahli antropologi, agama memiliki hubungan yang sangat dekat dengan budaya suatu suku bangsa. Haggai Institute melihat juga dari perspektif prinsip-prinsip manajemen dan terlebih lagi kepemimpinan, di mana Haggai Institute percaya bahwa organisasi apapun perlu merubah paradigma dari zona kenyamanan yang sering sekali ada di mana pun. Penelitian ini diharapkan bermanfaat guna akan arti pentingnya merancang tujuan hidup bagi setiap pemimpin kristen yang masih aktif dalam membangun masa depan pelayanan, keluarga, masyarakat dan pekerjaannya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terhadap alumni tahun 2000-2002 Seminar Internasional Haggai Institute cukup signifikan untuk mengetahui keberadaan dan perkembangan yang telah alumni peroleh setelah mengikuti seminar Haggai, khususnya dalam konteks Perancangan Tujuan Hidup mereka secara individual. Dampak yang diberikan dari seminar ini kepada angkatan tahun 2000-2002 termasuk cukup baik. Para Alumni kelihatannya masih banyak menyimpan dan menjalankan Perancangan Tujuan Hidup mereka masing-masing.

Kata kunci: visi, potret mental yang jelas, menyeluruh, perancangan Tujuan Hidup, komunitas global

PENDAHULUAN

Perubahan geopolitik dunia yang terjadi menjelang abad 20 seperti banyaknya negara-negara yang merdeka menimbulkan perubahan-perubahan paradigma di dalam masyarakat dunia. Bangkitnya budaya bangsa-bangsa dan nasionalisme terjadi dengan sangat cepat, kesulitan yang terjadi bukan hanya masalah visa dan surat ijin saja, akan tetapi juga karena negara-negara yang merdeka tersebut menggali kembali identitas nasional mereka yang sudah hilang berates-ratus tahun seperti Indonesia (yang dijajah sekitar 350 tahun, bahkan India yang dijajah sampai 800 tahun). Pencarian identitas semula ini membawa kebangkitan dalam budaya, agama dan adat-istiadat lokal. Masyarakat yang dahulu terjajah dengan sangat antusias mempertahankan dan mengembangkan budaya dan akar mereka yang telah dimiliki sejak berabad-abad sebelumnya.

Menurut para ahli antropologi, agama memiliki hubungan yang sangat dekat dengan budaya suatu suku bangsa, sehingga segala sesuatunya yang dibawa bangsa barat akan dianggap sebagai imperialisme barat yang baru, mereka menganggap bahwa agama orang India adalah Hindu, agama orang Indonesia adalah Islam, sedangkan kekristenan adalah agama kulit putih yang sebenarnya merupakan stereotip yang masih tertanam disebagian masyarakat Indonesia. Kepemimpinan lokal juga harus dimulai dari orang lokal sendiri, sehingga diperlukan orang lokal yang kuat dan mandiri, yang akan bekerja secara efektif; di luar dari hambatan-hambatan mental didalam pelayanan kita kepada sesama.

Haggai Institute melihat juga dari perspektif prinsip-prinsip manajemen dan terlebih lagi kepemimpinan, di mana Haggai Institute percaya bahwa organisasi apapun perlu merubah paradigma dari zona kenyamanan yang sering sekali ada dimanapun, baik di bisnis, pekerjaan, sekolah, dan institusi-institusi keagamaan dan pemerintah. Hershey & Blanchard telah membangun model Kepemimpinan Situasional yang dipakai sejak lama. Pendekatannya fokus pada dua arah yaitu dari sisi Komitmen dan Kompetensinya, ada yang tinggi dan rendah sehingga cara penangannya berbeda-beda.

Haggai Institute difokuskan hanya kepada peserta dan pengajar dari dunia ketiga saja, dengan pendekatan *start from the top*, pengajar yang terlibat didalam pelatihan Internasional di Amerika Serikat dan Singapura semuanya berasal dari Dunia Ketiga, karena mereka memiliki: (1) pengajaran yang memiliki perspektif Dunia Ketiga; (2) kesempatan yang besar dalam membangun Dunia Ketiga; (3) pengajaran yang berdasarkan kemampuan atau *skill* bukan hanya metode; (4) pengajaran yang berorientasi pada contoh-contoh nyata dan bukan hanya akademis murni; dan (5) presentasi yang bernilai akademis tinggi.

Seminar Internasional Haggai Institute difokuskan kepada Dunia Ketiga akan tetapi apabila ditelusuri rasio antara Asia, Afrika dan Amerika Latin perbandingannya adalah 70/15/15, ini terefleksi dari prosentase penduduk Dunia Ketiga yang memiliki komposisi rasio sebagai berikut: 77% Asia, 12,5% Afrika 10,50% Amerika Latin. Seminar disampaikan dalam bahasa Inggris dan bahasa China disesuaikan dengan situasi Negara yang menyelenggarakannya. Sedangkan komitmen para peserta yang ikut yaitu melatih 100 pemimpin yang lain. Mereka ikut bukan karena suatu keterpaksaan namun karena mereka rindu untuk melakukannya. Seminar Internasional ini difokuskan kepada peserta yang dapat berbahasa Inggris dan memiliki posisi senior dalam kepemimpinan, dan memiliki kemampuan dalam menterjemahkan prinsip-prinsip dan konsep-konsep lintas budaya. Lama pelatihan biasanya selama 3-4 minggu dimana akan mencakup 20-30 negara dalam satu session. Dan yang paling penting adalah, program ini secara esensial ditujukan kepada individu-individu (perorangan) dan bukan group.

Kurikulumnya mencakup, kepemimpinan yang efektif, pembangunan lintas budaya, motivasi dan mobilisasi, komunikasi yang efektif, merencanakan tujuan hidup (*goal setting*), penatalayanan, paradigma yang berubah, budaya Asia, pemimpin dan keluarga, kepemimpinan dan integritasnya, dan lain sebagainya.

Adapun kami memilih perencanaan tujuan hidup atau *goal setting* karena subjek pelatihan ini merupakan salah satu kurikulum yang terpenting dan strategis didalam membentuk kepemimpinan yang efektif, subjek ini biasanya dilaksanakan pada pemimpin yang telah memiliki tingkat kematangan yang tinggi dibarengi rasa tanggung-jawab dan *self-control* yang relevan. Dilihat dari perpektif manajemen, *Goal Setting* adalah salah satu dari management tools yang sangat praktis guna perbaikan diri sendiri. Selain daripada itu, peneliti adalah salah satu staf pengajar dari subjek pelajaran ini.

Pokok Masalah Penelitian

Dampak merancang tujuan hidup terhadap pengembangan kepribadian Alumni Seminar Internasional Haggai Institute yang berasal dari Indonesia pada periode tahun 2000-2002. Sementara, yang menjadi rumusan masalah penelitian adalah bagaimana dampak merancang tujuan hidup terhadap *personal development* alumni pelatihan internasional Haggai Institute yang berasal dari Indonesia pada periode tahun 2000-2002.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah: (1) menggambarkan tentang seminar kepemimpinan internasional Haggai Institute; (2) menganalisis dampak merancang tujuan hidup pada pengembangan kepribadian alumni khususnya tahun 2000-2002. Tak kalah pentingnya pula, karya tulis ini akan dipersembahkan kepada Haggai Institute agar dapat digunakan dalam menghadapi tantangan yang semakin berat di masa mendatang.

Penelitian ini diharapkan bermanfaat guna akan arti pentingnya merancang tujuan hidup bagi setiap pemimpin kristen yang masih aktif dalam membangun masa depan pelayanan, keluarga, masyarakat dan pekerjaannya. Secara khusus kepada alumni Internasional Haggai Institute yang berasal dari Indonesia didalam periode tahun 2000-2002.

Penelitian difokuskan pada alumni internasional Haggai Institute yang berasal dari Indonesia dalam periode 2000-2002 (tiga tahun), karena pada periode inilah Haggai Institute semakin meningkat jumlah pesertanya setelah puncak krisis yang luar biasa ditahun tahun sebelumnya. Disamping paling mudah untuk ditelusuri para alumninya. Lokasi para alumni mencakup seluruh Indonesia, tetapi yang paling banyak adalah disekitar Jabotabek. Kurun waktu penelitian adalah September-Oktober 2003 (dua bulan)

Ruang Lingkup Merancang Tujuan Hidup atau Pengembangan Kepribadian mencakup paling tidak 7 (tujuh) tujuan hidup yang beraneka-ragam basis, yaitu: (1) tujuan hidup berbasis kerohanian/spiritual; (2) tujuan hidup berbasis pelayanan/sosial; (3) tujuan hidup berbasis keluarga; (4) tujuan hidup berbasis kesehatan; (5) tujuan hidup berbasis pendidikan; (6) tujuan hidup berbasis keuangan; (7) minat-minat pribadi.

Penjelasan Istilah

Merancang tujuan hidup atau *goal setting*: *goal*, di dalam bahasa Inggris dapat juga disebut *aim* atau *purpose*; *objective*, sedangkan *setting*, mempunyai arti yang sama dengan, *put in a specified position* atau *state*; *make ready*; *make* atau *become firm* atau *rigid*. Sehingga apabila diterjemahkan secara bebas berarti: penetapan tujuan atau arah (Gem, 1993). Yang dimaksud *goal setting* didalam konteks pelatihan atau Seminar Haggai Institute adalah salah satu yang sangat penting dari alat manajemen dan sangat praktis untuk perbaikan diri dari seorang pemimpin. *Goal setting* adalah visi dan misi yang diterapkan dalam praktek dengan seperangkat langkah-langkah yang khusus dan dapat diukur dan dirancang untuk mencapai misi itu sendiri.

Personal Development. *Personal* berarti *individual* atau *private; of the body (adjective)*. *Development: more advance stage*. Sehingga arti secara keseluruhan berarti: pengembangan pribadi (Gem, 1993). Yang dimaksud dengan *personal development* dalam studi ini adalah Pengembangan diri pemimpin didalam pelayanannya secara lengkap dan menyeluruh, baik dari sisi pribadi, sosial, pelayanan rohani, mental, fisik, keuangan, keluarga dan kegiatan rekreasinya.

Alumni Seminar Internasional Haggai Institute, merupakan mantan peserta pelatihan seminar Haggai Institute yang diadakan di Hawaii, Amerika Serikat dan Singapura, mereka ada didunia ketiga, tetapi untuk penelitian ini akan difokuskan hanya kepada mantan peserta atau alumni yang berasal dari Indonesia saja, dan mencakup alumni dari periode tahun 2000-2002.

METODE

Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif, dimana penelitian adalah lebih mengarah kepada gambaran atau uraian atas suatu keadaan se jelas mungkin tanpa ada perlakuan terhadap obyek yang diteliti (Kountur, 2003). Penelitian ini akan menggunakan survei sebagai metode pengumpulan data, ada dua macam survei yang akan dipaparkan yaitu: *Cross-sectional survey* dan *Longitudinal survey*. *Cross-sectional survey* dilaksanakan karena lokasi dan tempat tinggal responden sangat tersebar, sedangkan *Longitudinal survey* dilaksanakan secara kombinasi yang minimal dengan masukan berupa perancangan tujuan hidup yang pernah mereka tulis waktu mereka ikut seminar Haggai Institute pada periode 2000-2002 yang lalu. Identitas dari responden akan dirahasiakan sesuai dengan kode etik penulisan thesis.

Adapun jumlah responden yang akan diambil *sampling plan*nya adalah sebanyak 40 orang dari jumlah alumni terdata dari sebanyak total 93 orang (Tahun 2000: 38 orang; tahun 2001: 34 orang dan tahun 2002: 21 orang), mencakup daerah Jabotabek, Jawa Barat, Banten, Jawa Tengah, Jawa Timur, Bali, Sumatera Utara dan lain sebagainya. Sesuai dengan pengembangan penelitian selanjutnya, peneliti mendapatkan populasi sasaran jumlahnya cukup besar dan tersebar, yaitu sejumlah 552 orang dari semua alumni Internasional Haggai Institute dari Indonesia sejak tahun 1969 sampai dengan sekarang, tetapi setelah diteliti dengan seksama maka jumlah yang berasal dari Tahun 2000-2002 ada sebanyak 131 orang.

Tempat dan waktu penelitian, penelitian ini memerlukan waktu selama kira-kira tiga bulan, dengan perincian jadwal sebagai berikut: Bulan pertama penelitian dengan pengamatan alumni Internasional Haggai Institute, dan mengadakan wawancara informal, pengiriman surat, email dan komunikasi telepon. Bulan kedua mengumpulkan, menganalisa dan menguji data yang didapat. Bulan ketiga penulisan thesis. Bimbingan thesis dengan dosen pembimbing dilakukan secara bertahap. Objek dan instrumen penelitian, pengambilan sample penelitian berdasarkan keseluruhan data alumni yang ada di thesis ini, kemudian instrumen penelitian terdiri atas observasi atau pengamatan, wawancara, angket dan kuestioner, dimana daftar pertanyaan terlampir juga ada dalam thesis ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Apa yang disebut dengan kepemimpinan itu? Menurut Prentice (1986), “Kepemimpinan adalah suatu disiplin yang dengan sengaja menanamkan pengaruh khusus pada suatu kelompok guna menggerakkannya menuju sasaran-sasaran yang memiliki manfaat tetap, untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang sebenarnya dari kelompok itu” (p. 4).

Seorang pemimpin menurut Haggai (1986) harus memiliki prinsip-prinsip, yaitu: (1) prinsip visi; (2) prinsip merancang tujuan hidup atau penetapan sasaran (*goal setting*); (3) prinsip kasih; (4) prinsip kerendah-hatian; (5) prinsip penguasaan diri (*self control*); (6) prinsip komunikasi; (7) prinsip investasi; (8) prinsip kesempatan (peluang); (9) prinsip energi; (10) prinsip keuletan (*staying power*); (11) prinsip otoritas; dan (12) prinsip kesadaran (keinsafan).

Jumlah para pemimpin yang telah dilatih di Pusat Pelatihan Internasional di Singapore dan Maui Hawaii saat ini lebih dari 40.000 orang, dari 170 negara lebih dan dari enam benua. Hal ini juga relevan dengan apa yang diungkapkan oleh Maxwell (2001) tentang kepemimpinan yang menyatakan bahwa: (1) sumber daya manusia menentukan potensi organisasi; (2) hubungan-hubungan menentukan moral organisasi; (3) struktur menentukan besar kecilnya organisasi; (4) visi menentukan arah organisasi; dan (5) kepemimpinan menentukan sukses organisasi.

Oleh karena itu kepemimpinan memegang peran yang sangat penting didalam membawa manusia-manusia yang ada didalamnya, dalam hal ini dunia dan negara dan bangsa kita Indonesia. Krisis kepemimpinan merupakan salah satu sebab penting mengapa usaha mengatasi krisis yang telah dialami Indonesia sejak lima tahun lalu belum menunjukkan kemajuan yang berarti. Dalam banyak hal yang penting, tampak terjadi stagnasi dan kemerosotan. Krisis kepemimpinan pula yang menghambat jalannya proses reformasi politik yang merupakan sarana penyelesaian krisis dalam segala bidang, begitu kira-kira ahli politik memberikan pemikirannya. Para pemimpin yang ada tidak memiliki arah yang tepat dalam penyelesaian krisis yang ada saat ini di Indonesia.

Khusus mengenai struktur Pelayanan Haggai Institute Internasional, yang kantor Pusat di Atlanta, Georgia, Amerika Serikat, memiliki tiga department, yaitu: bagian pengembangan yang membawahi penggalangan dana sedunia, bagian training yang memiliki dua training centre yaitu di Singapura dan Maui, Hawaii, dan yang terakhir adalah bagian rekrutmen dan hubungan alumni Internasional, yang disebut juga *International Advancement Department*.

Sedangkan lama training biasanya antara 3-4 minggu untuk pria dan 3 minggu untuk wanita. Penekanan yang penting lainnya, adalah: Haggai Institute bukan sekolah theologia, karena tidak melatih seseorang untuk menjadi Kristen, juga tidak melatih orang Kristen untuk menjadi pemimpin, akan tetapi membina para pemimpin Kristen agar dapat lebih efektif dalam penginjilan dan juga dapat membina rekan sepeleayanan lainnya melakukan hal yang sama. Sebagai perbandingan untuk seminar yang diadakan di Indonesia, semua session difokuskan dibawa dalam bahasa Indonesia dan bersifat seminar yang bergerak atau *mobile seminar*, dilaksanakan di kota-kota besar Indonesia. Pengorganisasian dilaksanakan oleh para alumni seminar Internasional, maupun nasional dan lokal, bahkan dapat diprakarsai oleh orang-orang yang terbeban. Pelayanan Haggai Institute Nasional dalam hal konteks Indonesia, dimiliki dan dilaksanakan oleh Alumni Haggai Institute, dan ini merupakan solusi bagi yang tidak dapat berbahasa Inggris dan memiliki dana yang terbatas, tetapi memiliki kapabilitas Kepemimpinan yang kuat dan prospektif.

Pelayanan Haggai Institute nasional mempunyai tiga jenis seminar, yaitu: seminar nasional, seminar lokal dan seminar promosi atau pengenalan, dengan jumlah minimum peserta 15 orang saja, dan dilaksanakan antara 5-10 hari untuk seminar nasional atau sekitar 3 hari untuk seminar lokal, dan setengah hari untuk seminar yang sifatnya promosi. Yang berperan didalam melaksanakan seminar ini adalah para alumni daerah bekerja sama dengan *Regional Representative* atau *Area Manager*/ Koordinator Wilayah dan Ikatan Alumni. Perlu kami informasikan disini, bahwa Ikatan Alumni-Ikatan Alumni yang ada di Indonesia berada dibawah koordinasi National Board--Assosiasi Alumni.

Statistik Jumlah Alumni Haggai Institute yang berasal dari Indonesia

Data yang kami dapatkan dibawah ini bersumberkan data yang ada pada Representative Indonesia, jumlah alumni yang telah mengikuti seminar Haggai Institute di dua Pusat training yaitu

Maui, Hawaii dan Singapura. Adapun alumni pertama yang tercatat dimulai dari tahun 1969 sampai dengan Oktober 2003. Alumni yang telah dihasilkan oleh pelayanan ini sangat bervariasi, dari yang bekerja full time sebagai pemimpin spiritual atau staff di pelayanan spiritual lainnya, pengusaha, professional juga termasuk didalamnya.

Jumlah Total Alumni Internasional Haggai Institute dari Indonesia adalah 552 orang, dari angkatan 1 sampai dengan Oktober 2003 (sumber: data resmi database alumni peserta Haggai Institute dari Indonesia). Yang diteliti 131 orang (alumni Tahun 2000-2002); alumni tahun 1997 = 46 orang; alumni tahun 1998 = 29 orang; alumni tahun 1999 = 33 orang; alumni tahun 2003 = 39 orang; jumlah alumni tahun 1997, 1998, 1999 dan 2003 (di luar 2000-2002) = 147 orang; sehingga jumlah alumni 1997-2003 (Oktober 2003) = 131 + 147 = 278 orang; sedangkan jumlah alumni dari 1969-1996 = 552 - 278 = 274 orang. Jumlah total alumni di luar alumni 2000-2002 = 552 - 131 = 421 orang.

Dari 421 orang alumni diluar 2000-2002 karakteristiknya, yaitu: (1) jumlah pria = 335 orang; (2) jumlah wanita = 86 orang; (3) jumlah *laity* = 273 orang; (4) jumlah *clergy* = 148 orang; (5) jumlah alumni Singapura = 211 orang; (6) jumlah alumni Maui = 208 orang; (7) jumlah alumni yang tdk diketahui lokasinya = 2 orang.

Karakteristik alumni Seminar Internasional Haggai Institute 1969-2003, yaitu: (1) jumlah pria = 437 orang; (2) jumlah wanita = 115 orang; (3) jumlah *laity* = 366 orang; (4) jumlah *clergy* = 186 orang; (5) jumlah alumni singapura = 267 orang; (6) jumlah alumni Maui = 283 orang; (7) jumlah alumni yang tdk diketahui lokasinya = 2 orang; (8) jumlah alumni yang sudah meninggal 21 orang.

Tabel 1 Perkembangan Peserta Seminar Internasional Haggai Institute dari Indonesia Berdasarkan Lokasi Training Tahun 2000-2002

	Training	Centre	Jumlah
Tahun	Singapura	Maui, Hawaii, USA	
2000	6	33	39
2001	25	11	36
2002	25	31	56
	56	75	131

Sumber: Data resmi database alumni peserta Haggai Institute dari Indonesia

No	Asal Daerah	Jumlah
1	DKI Jakarta	54
2	Jawa Barat/Banten	16
3	Jawa Tengah/Yogya	11
4	Jawa Timur	22
5	Bali	13
6	Sumatera Utara	5
7	Kalimantan	5
8	Sulawesi	3
9	Nusa Tenggara Timur	1
10	Lampung	1
		131

Sumber: Data Resmi Database Alumni Peserta Haggai Institute dari Indonesia

Menurut Haggai (1986), prinsip kedua setelah prinsip visi yaitu prinsip *goal setting* atau penyusunan sasaran, dimana kedua prinsip ini memiliki nilai yang strategis dibandingkan dengan sepuluh prinsip yang lainnya, kenapa seperti itu, hal ini dikarenakan visi dan misi diterapkan dalam praktek dengan seperangkat langkah-langkah yang khusus dan dapat diukur yang dirancang untuk mencapai misi. Langkah-langkah itulah yang disebut sasaran (*goals*). Sedangkan visi itu dimulai dari leadership, sehingga keterkaitan antara leadership dengan visi itu sangat erat, lahirnya kepemimpinan itu disebabkan karena adanya visi atau dream/ impian (visi yang baik pasti datangnya dari Tuhan Allah, dan bukan dari sendiri, sehingga oleh karena itu, visi harus mulai dari adanya pemahaman tentang Tuhan itu sendiri). Seorang pemimpin harus memiliki satu visi dan satu misi, akan tetapi memiliki banyak goal (sasaran). *Goals* atau sasaran-sasaran yang kita miliki harus dikaji secara berkala untuk mengetahui: sasaran mana yang sudah dicapai, memeriksa yang belum tuntas, menentukan tindakan koreksi yang perlu diambil, dan menetapkan sasaran-sasaran baru.

Penetapan Sasaran yang baik adalah yang memenuhi persyaratan S-M-A-R-T, yaitu Specific (khusus), Measurable (dapat diukur), Attainable (dapat dicapai), Realistic (realistis/ sesuai kemampuan), dan Tangible (nyata).

Penyusunan sasaran membawa banyak manfaat, dan mempermudah pengambilan keputusan. Merancang tujuan hidup atau goal setting merupakan disiplin yang berlanjut. Kita tidak dapat hanya membuatnya satu kali, lalu mengabaikannya. Adapun merancang tujuan hidup disini adalah termasuk merupakan tugas kepemimpinan yang cukup besar, antara lain: (1) menetapkan sebuah visi yang menjadi panggilannya; (2) mengkomunikasikan visi menjadi visi bersama; dan (3) mengubah visi menjadi suatu tindakan dengan membuat rencana strategis, merancang tujuan hidup dan menentukan orang-orang yang bertanggung jawab (sumber daya manusia).

Manajemen disini berarti adalah proses, seni dan ketrampilan yang dimiliki oleh seorang pemimpin untuk menolong kelompoknya agar dapat mendayagunakan seluruh potensinya secara efektif dalam mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan lebih menekankan kualitas pribadi dalam mempengaruhi kelompoknya sedang manajemen lebih menekankan pada metode atau cara yang sistematis untuk mencapai tujuan. Keduanya tersebut diatas saling melengkapi kualitas pribadi dalam mempengaruhi kelompoknya untuk bekerjasama mencapai tujuan perlu diperlengkapi dengan sistem pengelolaan yang professional.

Kembali kepada pernyataan tentang program goal setting harus memiliki unsur S-M-A-R-T (Specific, Measurable, Attainable, Realistic, Tangible), maka batasan-batasan *goal setting* yang baik adalah sebagai berikut:

Goal atau Sasaran Spesifik

Tidak cukup hanya mengatakan, “Saya mau mengagungkan Tuhan Yang Maha Esa.” Tetapi harus spesifik, seperti apa yang dikatakan seorang nabi yang ada di Perjanjian Lama Alkitab yang bernama Nabi Nehemia mengatakan, “Saya mau melindungi Jerusalem.” Setiap sasaran harus merupakan langkah yang spesifik lebih dari hanya sekedar keinginan yang samar-samar.

Sasaran Harus Terukur (*Measurable*)

Paul J Meyer dari *Success Motivation Institute* mengatakan: “Jika anda tidak dapat mengukurnya, bagaimana anda akan memonitoringnya”, suatu goal yang hanya mengatakan: meningkatkan efisiensi dalam penginjilan suku saya” bukanlah goal yang terukur, akan tetapi apabila ditulis: “melatih 200 orang pemimpin-pemimpin terbaik disuku saya dalam waktu satu tahun didalam metoda pelayanan”, adalah goal yang terukur. Jika setelah mencapai satu tahun sudah melatih 190 orang, berarti kita sudah mendekati goal yang sudah disusun, meskipun kita kurang sedikit mendapatkannya secara lengkap.

Sasaran Harus Dapat Dicapai (*Attainable*)

Menetapkan sasaran yang tinggi, bukan sasaran yang tak tercapai. Tuhan Yang Maha Esa akan memberikan kita Kebijakan dalam menetapkan sasaran-sasaran kita. Dia akan mengarahkan kita supaya memiliki komitmen kepada sasaran, memang kita tidak dapat mencapainya dengan kekuatan kita sendiri tetapi kita dapat mencapainya dengan kuasaNya.

Sasaran Haruslah Nyata (*Realistic*)

Artinya nyata dalam masalah waktu, biaya dan jumlah personal yang akan dikembangkan. Terukur secara statistik dan mampu dilaksanakan dengan rata-rata waktu proses mencapainya.

Sasaran Harus Terukur (*Tangible*)

Jika kita tidak sabar, kita tidak akan dapat mencapai goal yang tidak terukur, atau dalam kata lain, jika kita memiliki kesabaran maka kita akan mencapai *goal* kita yang terukur. Membuat *goal* yang terukur adalah jalan yang paling nyata untuk mencapai *goal* atau sasaran yang tak terukur

Interpretasi

Sejak visi dan misi Haggai Institute dijalankan dalam bentuk perancangan tujuan hidup atau penetapan sasaran yang dijalankan sendiri oleh pendirinya yaitu John Edmund Haggai adalah untuk melatih para pemimpin dunia ketiga, yang berasal dari Asia, Amerika Latin dan Afrika, untuk memenuhi tuntutan perubahan paradigma dan kemajuan jaman. Pelatihan Kepemimpinan ini mengutamakan bagaimana untuk menginjili dunia ini dengan paradigma yang berubah dan berbeda dengan abad sebelumnya.

Latar belakang peserta Seminar ini sangat beraneka ragam, dari pelayan spiritual, business dan sebagainya. Haggai Institute berfokus kepada pengembangan kemampuan kepemimpinan para pemimpin, dengan keunikannya tersendiri adalah sebuah seminar yang membuka hati dan Wawasan yang berguna untuk mengkaji ulang serta menata kembali arah, tujuan dan makna hidup sebagai seorang pemimpin. Jumlah total alumni yang sudah mencapai 552 orang sejak 1969 sampai sekarang menunjukkan perkembangan yang cukup signifikan, perkembangan yang cukup besar telah terjadi dari tahun 1997-2003 bila dibandingkan dengan periode tahun 1969-1996, dimana jumlah total pada periode terakhir jumlah alumni mencapai 278 orang dalam tempo 7 tahun, sedangkan jumlah alumni dari 69-96 (28 tahun) hanya dapat mencapai 274 orang saja, sekitar 9-10 orang saja pertahun.

Sedangkan alumni nasional yang bersifat *mobile seminar* jumlahnya meningkat dua kali lipat tahun 2003 ini, bila dibandingkan dengan tahun 2002, dari 10 seminar nasional/lokal dengan 288 alumni di tahun 2002 menjadi 20 seminar nasional/lokal dengan 486 alumni di tahun 2003 (peningkatan sekitar 70%). Ini suatu pertambahan yang cukup signifikan, dan sangat dipengaruhi oleh semakin banyaknya para pelayan penuh waktu di Haggai Institute Indonesia.

Kembali kepada alumni Intenasional, jika dihitung secara statistik maka seluruh alumni pria ada sekitar 79%, wanita 21%; yang berprofesi sebagai Penuh-Waktu ada sejumlah 33,70% dimana Paruh-Waktu lebih besar jumlahnya yaitu sekitar 66,30%. Sedangkan lokasi tempat seminar mereka ada dua yaitu, Maui sebesar 51,27% dan Singapura sebesar 48,37%. Analisa yang dapat kami sampaikan disini bahwa, ternyata para alumni pria masih lebih banyak dapat meluangkan waktunya daripada alumni atau calon peserta wanita untuk ikut seminar Haggai Institute disamping juga menunjukkan bahwa Haggai Institute berkembang dengan sangat mengesankan dalam tahun-tahun terakhir ini, dan sangat relevan sekali dengan situasi negara kita yang semakin demokratis ini. Pendekatan Kepemimpinan yang holistik, bukan saja dari segi rohani saja sangat dibutuhkan saat ini,

dan jawaban yang sangat menjanjikan adalah Kepemimpinan yang sudah teruji ditengah-tengah dunia ini, dan memiliki nilai historis yang sangat tinggi. Kehadiran Haggai Institute di Indonesia memberi warna baru di dunia secara umum dan Indonesia secara khusus, karena menyentuh seluruh aspek kehidupan seorang pemimpin, karena disana ada dipelajari tentang Manajemen, Kepemimpinan, Keluarga, Integritas, Perancangan Tujuan Hidup, Paradigma baru dlsb. Mengingat Perancangan Tujuan Hidup adalah sangat penting dalam Kepemimpinan seorang pemimpin, maka sangat dibutuhkan pengetahuan dan praktek nyata Perancangan Tujuan Hidup ini dalam kehidupan, dan ini sudah nyata dilakukan oleh seorang yang bernama John Edmund Haggai, Pendiri Haggai Institute, beserta rekan-rekannya di lembaga pelayanan holistic ini. Lahir dari sebuah visi dan misi di Indonesia, tepatnya di pulau Bali pada akhir tahun 1960-an sampai menjadi lembaga pelayanan yang besar, terkenal, memiliki akuntabilitas dan sukses di Amerika dan diseluruh dunia.

Implikasi

Di dalam bukunya yang berjudul *Unlocking Your Legacy*, Paul Meyer mengatakan tentang kunci-kunci warisan dalam hidup orang yang baik dan sebagai pemimpin, jumlahnya ada 25 buah, dimana yang relevan dengan thesis ini adalah pada bagian tiga yang berjudul *Jujur terhadap diri sendiri*, pada posisi kunci ke sembilan yang berjudul *Jatuh bangunnya kedisiplinan*, di mana dikatakan bahwa “jika kita tidak memiliki kedisiplinan, maka kita tidak akan memperoleh apapun dalam hidup ini” (pp. 105-111), disiplin adalah proses dari suatu pelatihan yang didesign untuk menghasilkan pola-pola khusus yang diinginkan seperti tingkah laku, kebiasaan yang sesuai, dan cara berfikir yang akan membawa sukses dalam setiap aspek kehidupan. Perlu kami tambahkan disini, bahwa kesuksesan yang dimaksud disini, bukan saja dilihat dari perspektif materi saja, atau menjadi kaya, akan tetapi sesuatu yang lebih holistic dan menyeluruh dalam kehidupan seseorang atau dalam hal ini para pemimpin. Sejalan dengan Perancangan Tujuan Hidup yang diteliti dalam tesis ini, maka beberapa implikasi dapat diterapkan.

Suatu penanaman nilai-nilai yang kokoh dalam diri pribadi masing-masing alumni perlu ditumbuh-kembangkan, satu pilar yang penting dalam dasar kehidupan kita diambil dari sebuah ayat dari Buku Alkitab Perjanjian Baru - Filipi 4:8, yang berkata: “Jadi akhirnya, saudara-saudara, semua yang benar, semua yang mulia, semua yang adil, semua yang suci, semua yang manis, semua yang sedap didengar, semua yang disebut kebajikan dan patut dipuji, pikirkanlah semuanya itu.”

Kepercayaan diri disini sangat penting, dan yang paling utama Tuhan Yang Maha Esa sudah dan akan menolong dalam perjalanan hidup masing-masing manusia, khususnya kepada orang yang percaya. Lingkungan, kebiasaan dan kepribadian seseorang sangat mempengaruhi dalam mencapai sasarannya, akan tetapi apabila ia memiliki nilai-nilai hidup yang kokoh, ia akan mudah mengambil suatu keputusan yang tepat dan benar dalam hidup ini yang akhirnya dapat mengembangkan dirinya sendiri secara maksimal, atau dengan kata lain ia memperoleh sukses didalam hidupnya. Menurut Earnest Newman, “Seorang komposer besar tidak mau duduk untuk bekerja karena dia pernah terinspirasi, akan tetapi ia memperoleh inspirasi karena ia bekerja terus menerus.”

Kepemimpinan pelayan bukanlah cita-cita mustahil dalam masa sekarang. Sebaliknya, prinsip itu seharusnya menjadi landasan batu penjur untuk pemikiran kita mengenai Kepemimpinan rohani (2002: 28). Stacy juga menambahkan bahwa: “...Sebelum kita mampu mempertimbangkan model Kepemimpinan kita pada tingkat nilai-nilai, asumsi dan prinsip yang terdapat didalamnya, kita tidak dapat membedakan apakah sejauh ini Kepemimpinan kita berasal dari dasar kekuasaan atau hamba.”

Rush (1990) juga mengatakan, “Sungguh memilukan bahwa begitu banyak organisasi Kristen telah mempercayai filosofi manajemen dunia. Mereka (berupaya) menyelesaikan pekerjaan Tuhan dengan menggunakan filosofi manajemen yang sama sekali menentang prinsip Alkitabiah.”

Pada tahun 1960-an, Manajemen Berdasarkan Sasaran (Management by Objectives, MBO) menjadi terkenal dan diadopsi oleh banyak organisasi Kristiani. Filosofi MBO menghasilkan pernyataan sasaran yang jelas dan sistem yang dapat dilaksanakan, bentuk, ukuran dan sarana evaluasi. Namun hal ini mengakibatkan kita menjadi berlebihan dalam menganalisis, memerinci dan memeriksa, dan menyebabkan kita bergantung kepada diri sendiri untuk menggenapi sasaran pribadi dan bukan sasaran Tuhan, sehingga peranan Tuhan Yang Maha Esa sering sekali dihilangkan dari rumus ini. Pendekatan manajemen ini akan cenderung mendahulukan orientasi pada tujuan daripada *golden rule* yang berorientasi kepada hukum tabur-tuai. Pada saat sekarang ini para pemimpin banyak melanjutkan kecendrungan yang bercermin pada budaya bisnis untuk konsep dan praktik Kepemimpinan mereka. Hanya istilahnya sudah berbeda seperti: konsensus, pemerataan organisasi, menjaga mutu, dan seterusnya.

Kepemimpinan pelayan bersumber dari serangkaian nilai, asumsi dan prinsip yang bertentangan dengan dunia sekuler. Kita mungkin menunjukkan perbedaan dengan cara menyejajarkan standarisasi, konformitas, pragmatisme, dan pengendalian melalui produktivitas dengan Perbedaan, pemberian wewenang, ketergantungan pada firman Tuhan Yang Maha Esa, dan keabsahan, seperti: (1) keanekaragaman lebih baik dari standarisasi; (2) pemberian wewenang, bukan konformitas; (3) berpusat pada firman Tuhan Yang Maha Esa daripada pragmatism; dan (4) autentisitas di atas produktivitas dan pengendalian (perubahan spiritual di dalam kehidupan orang adalah lebih penting).

Kepemimpinan pelayan adalah komitmen seumur hidup dan berkesinambungan, dan ini adalah merupakan suatu proses dalam kehidupan seorang pemimpin, sampai akhirnya dia kembali kepada Tuhan Yang Maha Esa. Tekanan untuk melakukan hak kekuasaan dengan kata pelayan juga sering menjerumuskan para pemimpin, dan disinilah pertempurannya, yaitu dengan iman, doa dan bergantung kepada Tuhan dan umat-Nya. Pelayan yang memiliki kerendahan hati dan mengikuti teladan-Nya, akan memperoleh kemenangan yang sejati dan kekal. Haggai Institute sangat menekankan tentang kepemimpinan pelayan ini, bahkan ada satu subyek yang khusus membahas ini di dalam seminar internasional Haggai.

Merencanakan sasaran-sasaran yang menantang, Tuhan Yang Maha Esa telah memberikan mimpi dan ambisi dari setiap manusia, dan juga kemampuan untuk mengatasi segala tantangan yang akan kita hadapi. Akan tetapi untuk mencapai kemana kita akan pergi memerlukan disiplin untuk merencanakan serta mencapai sasaran kita. Konselor sekuler yang bernama Reilly (2002), Langkah pertama menuju pelaksanaan hal-hal kita inginkan merupakan langkah yang sangat penting, karena langkah-langkah berikutnya secara alamiah akan mengikuti langkah-langkah awal yang telah dilakukan. Tirtamihardja (2003) juga mengatakan: "Suatu langkah awal biasanya tidak mudah, penuh pergumulan. Ada rasa kuatir, ada rasa tidak mampu, takut gagal dan macam-macam perasaan lain. Kita perlu mengambil langkah awal. Sekali melangkah pantang untuk mundur, kita harus terus berusaha sampai menjadi kenyataan. Untuk itu harus disertai dengan: komitmen, tanggung jawab, kerja keras, dan ketekunan.

Langkah awal memang tidak mudah, tetapi diperlukan keberanian mengambil langkah pertama. Menurut Davis, *"Another important change that has occurred in the post-modern period is in the area of spirituality. There is revitalized interest in things spiritual in the secular and Christian worlds. Now, the definition of wholeness includes the spiritual aspect of a person in relation to their physical, mental and emotional well being."*

Sehingga dalam membuat langkah yang pertama ini, bukan saja sasaran kita secara pribadi saja, akan tetapi ada suatu nilai yang lebih besar lagi dari sasaran-sasaran kita yaitu Tuhan Yang Maha Esa menciptakan kita untuk tujuanNya sendiri, bukan hanya sekedar untuk memuaskan ambisi-ambisi duniawi para pemimpin. Hal ini sangat spiritual. Haggai Institute sangat menekankan ini, jadi hidup kita memiliki arti yang lebih mendalam, daripada hanya "sekedar hidup di dunia yang sementara ini" tanpa mengenal akan kehendak-Nya di dalam perjalanan hidup kita.

Prioritas yang jelas, kita harus mengambil tindakan yang tepat dan benar untuk memperoleh hasil yang benar. Kelihatannya cukup logis, tetapi banyak para pemimpin yang tidak mengerti akan konsep yang sangat vital ini karena mereka tidak mendefinisikan secara jelas prioritas-prioritas mereka. Menurut Meyer (2002), prioritas yang jelas seperti kita melihat puncak gunung di waktu udara sangat cerah dan tanpa kabut sedikitpun, akan tetapi prioritas yang kabur seperti kita melihat puncak gunung di kala ada kabut menyelimutinya. Walaupun gunungnya sama akan tetapi berbeda jika kita melihatnya secara jelas dibandingkan dikala kita tidak melihatnya sama sekali. Prioritas yang jelas akan memberikan fokus yang tunggal setelah kita memiliki visi atau mimpi dan mempersiapkan kita untuk tetap berjalan secara konsisten pada sasaran kita. Jika kita tidak memiliki prioritas kita akan berjalan diluar jalur, dan kita tidak akan sampai kemana-mana, atau salah jalan. Haggai Institute akan memberikan kita masukan-masukan yang sangat berharga didalam melihat prioritas hidup kita ini, alumni-alumni yang sudah menjalankan tahapan-tahapan ini akan memperoleh berkat yang luar biasa setelah mengikuti seminar internasional Haggai Institute.

Ketegaran atau ketekunan. Kemampuan untuk tetap bertahan pada sesuatu sampai selesai adalah hal yang sangat penting dalam kehidupan karakter kita. Dalam kitab Amsal 23:12 dikatakan: "Arahkanlah perhatianmu kepada didikan, dan telingamu kepada kata-kata pengetahuan." Menggabungkan antara pelaksanaan dan kegigihan dalam berusaha adalah kombinasi yang sangat luar biasa didalam menjalankan sasaran-sasaran kita. Tidak cukup dengan hanya Menyusun peta hidup, mengelola waktu, tapi yang paling diperlukan adalah kedisiplinan, kegigihan dan keuletan untuk berusaha agar apa yang sudah direncanakan dapat dicapai (Ibrahim, 2003). Haggai Institute memberikan banyak sekali contoh-contoh yang nyata tentang ketegaran ini, khususnya didalam Haggai Institute sendiri, contoh yang paling utama adalah John Edmund Haggai, yang memiliki ketekunan yang luar biasa didalam membesarkan pelayanan Tuhan di Haggai Institute.

Inspirasi pribadi, ciptakan inspirasi pribadi kita masing-masing, demikian yang dikatakan Meyer (2002), karena hal itulah yang akan memberikan motivasi kepada kita sebagai pemimpin. Didalam Galatia 6:7 dikatakan tentang hukum tabur tuai. Haggai Institute menjalankan pelayanannya dengan penuh integritas dan memiliki akuntabilitas yang tidak main-main, sehingga dipercaya oleh para donatur dan *trustee* (dewan penyantunnya) diseluruh dunia, karena John Haggai percaya akan prinsip-prinsip ini.

Barangkali inilah yang menjadi pergumulan kita sebagai pemimpin di Indonesia, dimana Indonesia sebenarnya banyak memiliki kesempatan untuk lebih maju dimasa depan, namun tantangannya adalah bagaimana kita membangun karakter bangsa ini menjadi bangsa yang mampu mengarahkan *destiny* nya, pemimpin khususnya para alumni Haggai Institute hendaknya mampu merebut peluang ini, karena mereka sebenarnya sudah memperoleh dasar-dasar untuk mengembangkan sasaran-sasaran itu didalam seminar internasional yang mereka ikuti beberapa waktu yang lalu, sehingga masukan dari seorang guru besar Jepang yang dibawah ini tentang para pemimpin Indonesia dimasa-masa yang akan datang dapat menemukan solusinya.

"...Orang Indonesia tidak pernah berpikir panjang. Sedihnya lagi, karakter seperti itu bukan hanya di kalangan masyarakat dari semua lapisan, tetapi juga politisi dan pejabat pemerintah. Hal ini kemudian, menyebabkan Indonesia akan sulit bersaing dengan Cina dan negara-negara Asia lainnya (Prof. Toshiko Kinoshita, dari Universitas Waseda, Jepang, Harian Kompas, 24 Mei 2002)

PENUTUP

Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terhadap alumni tahun 2000-2002 Seminar Internasional Haggai Institute cukup signifikan untuk mengetahui keberadaan dan perkembangan yang telah alumni peroleh setelah mengikuti seminar Haggai, khususnya dalam konteks Perancangan

Tujuan Hidup mereka secara individual. Dampak yang diberikan dari seminar ini kepada angkatan tahun 2000-2002 termasuk cukup baik. Dilihat dari respon mereka terhadap pertanyaan pertama yang hampir 90% menjawab antusias terhadap subyek Perancangan Tujuan Hidup, walaupun memang yang paling terbanyak menjawab adalah alumni tahun 2002. Para Alumni kelihatannya masih banyak menyimpan dan menjalankan perancangan tujuan hidup mereka masing-masing, ini tergambarkan dalam jumlah yang hampir 100%, yang mengatakan tidak ada perubahan pada perancangan tujuan hidup yang persentasenya cukup besar yaitu mencapai 66,67%, walaupun sebenarnya langkah-langkah perancangan tujuan hidup itu boleh berubah, khususnya pada metoda yang dipakai.

Secara keseluruhan dampak Perancangan Tujuan Hidup terhadap Pengembangan Kepribadian alumni seminar internasional Haggai Institute yang berasal dari Indonesia periode 2000-2002 sangat baik, walaupun memerlukan rentang waktu yang sedikit lebih lama dari waktu yang direncanakan, dari rencana dua bulan saja menjadi dua bulan sepuluh hari, tetapi ini bukan merupakan kesalahan prosedur, tetapi lebih karena keterlambatan data yang masuk kepada kami, seperti diketahui beberapa alumni banyak yang bertempat tinggal di Bali, Medan, Surabaya, Bandung, Kalimantan dan Sulawesi.

Para Alumni 2000-2002 sangat aktif dan memiliki visi dan misi yang lebih baik dibandingkan dengan para alumni Haggai Institute sebelumnya, dan dapat mewujudkannya dalam bentuk sasaran-sasaran yang jelas. Sebagai buktinya, ada tiga orang alumni 2000-2002 sudah menjadi staff purna waktu di *National Board* Haggai Institute Indonesia, dan tiga orang di *Board of Director* (daftar responden ada diluar thesis ini). Disamping beberapa yang aktif sekali sebagai panitia, pengajar, yang jika kami jumlahkan diluar enam orang di *National Board* diatas ada sejumlah 17 orang berarti lebih setengahnya, yaitu berjumlah 23 orang dari 39 orang responden, yaitu sekitar 60%. Akan tetapi dari jumlah total alumni yang sebanyak 93 orang, yang terhitung aktif ikut menjadi duta atau panitia/pengajar di Haggai Institute ada sejumlah 33 orang, atau sekitar 35%, optimis bahwa jumlah ini hanya berdasarkan pengamatan sesaat, dan terpantau selama ini. Peneliti percaya berdasarkan pembicaraan melalui beberapa alumni yang menjadi responden bahwa para alumni yang tidak dapat kami jangkau melaksanakan sasaran mereka dengan memperkenalkan Haggai Institute ke rekan-rekan mereka.

Perlu diketahui bahwa Haggai Institute tidak mengajak atau mendorong para alumni untuk menjadi pelayanan Spriritual Purna Waktu atau Paruh Waktu di pelayanannya, Haggai Institute hanya mendorong para alumni untuk menjadi pemimpin pelayan yang efektif dimanapun Tuhan Yang Maha Esa sudah atau akan tempatkan mereka. Haggai Institute mendorong mereka agar para alumni dapat menjadi “*transformer*” didalam komunitasnya, dan melatih para pemimpin lainnya menjadi seperti atau lebih dari mereka.

Saran

Pengembangan diri dari seorang pelayan Tuhan Yang Maha Esa di manapun dia ditempatkan atau orang percaya bukan hanya sekedar penampilan luar saja, tetapi terlebih utama dan bermula dari hatinya, karisma saja tidak cukup, tetapi yang paling utama adalah karakternya, serta memiliki visi dan misi yang dapat dijabarkan dalam Perancangan Tujuan Hidup yang tersusun secara baik dan konsisten, untuk mencapai ini dibutuhkan kedisiplinan dan integritas yang tinggi, karena tidak ada seorangpun yang dapat memaksakan atau menekankan kehendaknya bagi dirinya, semuanya itu didasarkan dari kerinduan seseorang akan Kasih Tuhan Yang Maha Esa dan mengasihi sesama dalam kehidupannya, kesadaran pribadi dan kemampuan seseorang mendisiplinkan dirinya sendiri. Seminar Haggai memberikan kepada para alumni kesadaran dan kesan tentang hal-hal berikut, kehidupan yang diubah oleh kasihNya, unik, relevan untuk kehidupan dan pekerjaan dan pelayanan, antusiasme didalam karakter umum, kemampuan Kepemimpinan, kemampuan berkomunikasi, berbicara, mengajar, berbicara dihadapan publik, dan kepercayaan diri, bertindak profesional, memberi dampak dalam karakter pribadi dan integritas, kehidupan, penatalayanan dan peningkatan kemampuan untuk mencapai sasaran-sasaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Bailey, B. J. (1997). *Menembus sasaran-suatu eksposisi dari surat Paulus kepada jemaat di Filipi*. Jakarta: Harvest Publication House.
- Collins Gem. (1993). *Australian English Dictionary*. Sydney, Australia: HarperCollins.
- D'Souza, A. (1997). *Developing the leader within you: Strategies for effective*. Singapore: Haggai Institute.
- Dornan, J., & Maxwell, J. C. (1996). *Strategy for success*. Georgia, USA: Network TwentyOne.
- Haggai, J. E. (1986). *Lead on: Leadership that endures in a changing world*. Singapore: Kobrey.
- Haggai, J. E. (1999). *The leading edge*. Georgia, USA: Kobrey Books.
- Haggai, J. E. (1997). *Ten commandments for financial freedom (and surviving crisis)*. Georgia, USA: Haggai Institute.
- Haggai, J. E. (1997). *Leadership within you*. Georgia, USA: Haggai Centre For Advanced Leadership Studies.
- Ibrahim, M. D. (2003). *Basic life skills: Mengelola hidup merencanakan masa depan*. Jakarta: MHMMMD Production.
- Jones, L. B. (1997). *Yesus chief executive officer: Menciptakan kepemimpinan visioner dengan kebijaksanaan 2000 tahun yang lalu*. Jakarta: Mitra Utama.
- Joyner, R. (2003). *50 renungan untuk membangun visi anda*. Jakarta: Metanoia.
- Keefauver, L. (2003). *77 kebenaran yang hakiki dalam pelayanan-kunci kepemimpinan yang melayani*. Semarang: Media Injil Kerajaan.
- Kottler, P. (2000). *Marketing management: The millennium edition*. New Jersey: Prentice Hall.
- Kottler, P. (1986). *Principles of marketing*. New Jersey: Prentice Hall.
- Kountur, R. (2003). *Metodologi penelitian: Untuk penulisan skripsi dan tesis*. Jakarta: PPM.
- Lee, P. K. D. (2001). *Haggai institute aproach*. Georgia, USA: Haggai Institute.
- Lee, W. S. (1994). *Stewardship in action*. Singapore: Haggai Centre for Advanced Leadership Studies.
- Lewis, R. D. (1996). *Menjadi manajer era global*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maxwell, J. C. (2001). *The 21 irrefutable laws of leadership*. (A. Saputra, Terj.). Batam: Interaksara.
- Maxwell, J. C. (2003). *Tim impian: Mewujudkan impian anda jadi nyata*. Jakarta: Mitra Media.
- Meyer, P. J. (2002). *Unlocking your legacy: 25 keys for success*. Chicago: Moody Publishers.

- Miller, D. L., & Sutedja, A. B. J. (Eds.). (2003). *Membangun bangsa dengan pikiran Allah: Discipling nations, the power of truth to transform cultures*. Bogor: Yayasan Pusat Pengembangan Masyarakat (CDC).
- Naisbitt, J., & Aburdene, P. (1990). *Megatrends 2000*. New York: William Morrow.
- Parapak, J. (2002). *Pembelajar dan pelayan disekitar iman, teknologi, pendidikan, dan pelayanan gerejawi*. Jakarta: Institut Darma Mahardika.
- Penyami, B. (2003). *Psikologi kuantum-ilmu baru sebagai solusi pemecahan masalah-masalah yang kompleks*. Tangerang: UPH Press.
- Prihandono, D. (2003). *On becoming effective leader*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Pugh, D. S. (Ed.). (1970). *Management and motivation*. USA: Penguin Books.
- Reilly, W. J. (2002). *Mencapai cita-cita*. Jakarta: Mitra Utama.
- Rinehart, S. T. (2003). *Up side down paradoks kepemimpinan pelayan: The paradox of servant leadership*. Jakarta: Yayasan Pekabaran Injil Immanuel.
- Roem, M., & Lubis, M., dkk. (1982). *Tahta untuk rakyat-celah-celah kehidupan Sultan Hamengku Buwono IX*. Jakarta: Gramedia.
- Rush, M. (1990). *Tuhan penguasa dunia perniagaan: Lord of the marketplace*. Jakarta: Yayasan Pekabaran Injil Immanuel.
- Sawka, R. (2003). *Becoming prophetic business people*. Jakarta: Qreator Tata Qarakter.
- Sheets, D. (2003). *Bagaimana meraih kesempatan dari Tuhan*. Jakarta: Metanoia.
- Sigar, S. (n.d.). *Manajemen gereja dan lembaga misi: Management by objectives*. Jakarta: n.p.
- Sjiamhuri, L. A. (2001). *Karisma versus karakter: Menuju kepada keunggulan seorang pelayan Tuhan*. Jakarta: Nafiri Gabriel.
- Smith, S. R. F. (2002). *Memimpin dengan integritas: Leading with integrity*. Jakarta: Yayasan Pekabaran Injil Immanuel.
- Spillane, J. J. (2003). *Time management: Pedoman praktis pengelolaan waktu*. Yogyakarta: Kanisius.
- Stanley, A. (2002). *Bagaimana mengubah visi anda menjadi kenyataan-Visioneering*. Yogyakarta: Yayasan Andi.
- Susanto, A. B. (1997). *Meneladani jejak Yesus sebagai pemimpin, aktualisasi dan aplikasinya dalam dunia usaha*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia Bekerja Sama dengan Yayasan Funisia.
- Susanto, A. B., & Kardi, K. (2003). *Quantum leadership: Kepemimpinan dalam dunia bisnis dan militer*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Tirtamihardja, S. H. (2001). *Jangan berhenti bermimpi: The visionary leadership*. Jakarta: Yaski.

Tirtamihardja, S. H. (2003). *Bermimpi satu menit: Seri 1, Bermimpi*. Jakarta: Yaski.

Tomatala, Y. (2001). *Mastering planning: Pendekatan pintar dalam merencanakan untuk memasuki masa depan sukses*. Jakarta: YT Leadership Foundation.

Wiryoputro, S. (2001). *Dasar-dasar manajemen Kristiani*. Jakarta: BPK Gunung Mulia.